ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN — POLONIA
VOL. XVIII, 8 SECTIO G 1971

Instytut Administracji i Prawa Publicznego UMCS
Zakład Prawa Pracy

Roman MROCZKOWSKI

Odrębności regulacji stosunków pracy w rolnictwie nie uspołecznionym w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej

Особенности регулирования трудовых отношений в необобществленном сельском хозяйстве Польской Народной Республики

Besonderheiten der Regelung der Arbeitsverhältnisse in der privaten Landwirtschaft der Volksrepublik Polen

I. CHARAKTERYSTYKA ŹRÓDEŁ PRAWA STOSUNKÓW PRACY W ROLNICTWIE NIE USPOŁECZNIONYM

Podstawowymi, a w pewnych przedmiotach jedynymi przepisami normującymi stosunki pracy w rolnictwie nie uspołecznionym są nie uchylone przepisy kodeksu zobowiązań, a przede wszystkim art. 441—477 w związku z art. XII § 2 przepisów wprowadzających kodeks cywilny.

Ustawy szczególne w rozumieniu art. 446 k.z. normują w zasięgu rolnictwa nie uspołecznionego tylko nieliczne zagadnienia. W pozostałym zaś zakresie wspomniane przepisy k.z. mają bezpośrednie zastosowanie w stosunkach pracy występujących w rolnictwie nie uspołecznionym.

Do podstawowych aktów z zakresu ustawodawstwa pracy, które do chwili obecnej nie obejmują swoim zasięgiem stosunków pracy w rolnictwie nie uspołecznionym, należą: rozporządzenie PR z 16 III 1928 r. o umowie o pracę robotników [1], ustawa z 2 VIII 1924 r. dotycząca pracy młodocianych i kobiet [2], uchwała nr 327 Rady Ministrów z 16 VIII 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy [3], ustawa z 18 XII 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu [4], dekret z 24 II 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych [5], ustawa z 6 VI 1958 r. o zwalcza-

[1] Dz. U. nr 35, poz. 324 z późniejszymi zmianami.
[2] Dz. U. nr 65, poz. 636 z późniejszymi zmianami.
[3] M. P. nr 10, poz. 432 z późniejszymi zmianami.
[4] Dz. U. nr 94, poz. 734 z późniejszymi zmianami.
[5] Dz. U. nr 10, poz. 35.

niu nadużyć w zakresie wykorzystywania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy [6], ustawa z 23 I 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy [7] oraz szereg aktów normatywnych dotyczących wynagrodzenia za pracę i urlopów okolicznościowych. Także ustawa z 14 IV 1937 r. o układach zbiorowych pracy nie jest realizowana w stosunku do pracowników zatrudnionych w rolnictwie nie uspołecznionym, chociaż obejmuje swoim zasięgiem i tę grupę pracowników.[8]

Tak upośledzona pozycja rolnictwa nie uspołecznionego w PRL wynika ze zbyt powolnego poddawania stosunków pracy w tym zakresie regulacji prawnej w nowym socjalistycznym ujęciu w związku z wyłączeniem spod działania ogólnego ustawodawstwa pracy szeregu instytucji prawnych dotyczących tych stosunków.

W tej sytuacji zasady zawarte w art. 10 ust. 1, art. 58, 60 ust. 1 i art. 76 Konstytucji PRL, a odnoszące się do stosunków pracy w odniesieniu do stosunków pracy w rolnictwie nie uspołecznionym, zawierają wskazówki interpretacyjne w kwestiach, które nie zostały unormowane ustawami szczególnymi.

Funkcję taką spełniają w stosunkach pracy w rolnictwie nie uspołecznionym, moim zdaniem, między innymi następujące przepisy Konstytucji PRL: art. 10 ust. 1 [9], art. 58 [10], art. 60 ust. 1 [11] i art. 76 [12].

---

[6] Dz. U. nr 35, poz. 154 (art. 1 i 14).

[7] Dz. U. nr 3, poz. 8.

[8] Dz. U. nr 31, poz. 242 z późniejszymi zmianami. Bezpośrednio po drugiej wojnie światowej na podstawie klauzuli generalizacyjnej zawartej w art. 21 ustawy o u.z.p., znowelizowanej dekretem z 13 IX 1946 r. o zmianie niektórych przepisów ustawy o układach zbiorowych pracy, stworzono podstawę prawną do nadania mocy powszechnie obowiązującej u.z.p., do rozciągnięcia ich i na gospodarstwa rolne także sektora nie uspołecznionego. Por. W. Szubert: *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 178. A także *Osiągnięcia socjalne Polski Ludowej*, Warszawa 1951, s. 84 i n. W późniejszym jednak okresie — od r. 1949 praktyka ta została zaniechana.

[9] Przepis ten brzmi: „Polska Rzeczypospolita Ludowa otacza opieką indywidualne gospodarstwa rolne pracujących chłopów i udziela im pomocy — w celu ochrony przed wyzyskiem kapitalistycznym, zwiększenia produkcji, podwyższenia poziomu rolniczo-technicznego oraz podniesienia dobrobytu."

[10] Przepis ten brzmi: „1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości. 2. Prawo do pracy zapewniają: społeczna własność podstawowych środków produkcji, rozwój na wsi ustroju społeczno-spółdzielczego, wolnego od wyzysku, planowany wzrost sił wytwórczych, usunięcie źródeł kryzysów ekonomicznych, likwidacja bezrobocia."

[11] Przepis ten brzmi: „Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do ochrony zdrowia oraz do pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy."

[12] Przepis ten brzmi: „Obywatel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej jest obo-

Ze swej istoty normy te adresowane są przede wszystkim do organów państwowych ustanawiających przepisy prawne.[13] Jednakże w rolnictwie nie uspołecznionym w sprawach nie unormowanych innymi przepisami w zasięgu stosunków pracy wymienione przepisy stanowią podstawę wykładni praw i obowiązków.

W rolnictwie polskim dotychczas podstawową formą własności jest własność indywidualna [14], a dysponentem środków produkcji w obrębie tej formy własności — prawie wyłącznie osoba fizyczna. Fakt ten nie może usprawiedliwiać tak znacznego zróżnicowania unormowań stosunków pracy w zestawieniu z ich uregulowaniem zastosowanym w rolnictwie państwowym, a tym bardziej w pracy pozarolniczej. Niesłusznie więc pracownik zatrudniony w rolnictwie nie uspołecznionym w PRL znajduje się w tak odmiennej i znacznie niekorzystnej sytuacji pod względem prawnym w porównaniu z pracownikiem wykonującym taką samą pracę w rolnictwie państwowym; problem ten dotyczy stosunkowo licznej grupy pracowników i zakładów pracy.[15]

Wprawdzie państwo zmierza do stopniowej socjalizacji rolnictwa, lecz ochrona pracowników w rolnictwie nie uspołecznionym nie może odbiegać od głównego nurtu rozwoju ustawodawstwa pracy w PRL i stopniowa socjalizacja rolnictwa nie powinna hamować procesu włączania stosunków

---

wiązany przestrzegać przepisów Konstytucji i ustaw oraz socjalistycznej dyscypliny pracy, szanować zasady współżycia społecznego, wypełniać sumiennie obowiązki wobec państwa."

[13] Por. A. Burda: *Polskie prawo państwowe*, Warszawa 1965, s. 142 i n.; J. Wróblewski: *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*, Warszawa 1959, s. 271, gdzie autor stwierdza, że Konstytucja stanowi jakby „źródło" zasad systemu i poszczególnych jego części, przy czym z reguły w wykładni prawa mamy do czynienia z powołaniem poszczególnych przepisów Konstytucji jako sformułowania odpowiednich zasad prawnych; w tym charakterze przepisy Konstytucji dają nie tylko zasady systemu prawa, lecz również zasady części systemu prawa.

[14] Użytki rolne według form własności w PRL w r. 1968 (Rocznik Statystyczny 1969, s. 222, tabl. 16) przedstawiały się następująco: we władaniu rolników indywidualnych pozostawało 84,5%, we władaniu spółdzielni produkcyjnych — 1,2%, a we władaniu państwowych przedsiębiorstw gospodarki rolnej — 13,8% ogólnej powierzchni.

[15] W rolnictwie nie uspołecznionym pracowało w latach 1950—1960 ok. 50 000 osób; por. L. Kochański: *Pracownicy najemni w nie uspołecznionym rolnictwie*, „Przegląd Związkowy" 1960, nr 11, s. 18 i n.; według Z. Adamowskiego (*Ewolucja zatrudnienia w rolnictwie polskim*, Warszawa 1964, s. 178), w r. 1950 w indywidualnych gospodarstwach chłopskich było zatrudnionych 117 300 osób, a w r. 1960 już tylko 67 700 osób; por. także S. Podemski: *Jest ich 50 tysięcy*, „Prawo i Życie" 1962, nr 17. Jednakże, według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w indywidualnych gospodarstwach rolnych w r. 1965 było tylko 12 000 ubezpieczonych pracowników rolnych, por.: J. Czerwiński: *Struktura zawodowa pracowników zatrudnionych w gospodarce nie uspołecznionej i wysokość ich*

pracy w rolnictwie nie uspołecznionym do nurtu przemian, jakim podlegają stosunki pracy w gospodarce uspołecznionej.[16]

Za przyśpieszeniem tego procesu unifikacyjnego przemawia także niedostateczne objęcie pracowników zatrudnionych w rolnictwie nie uspołecznionym ochroną sprawowaną przez związki zawodowe.

Na podstawie art. 2 ustawy z 1 VII 1949 r. o związkach zawodowych [17] i art. 72 Konstytucji PRL robotnicy i pracownicy umysłowi mają prawo do dobrowolnego zrzeszania się w związkach zawodowych, niezależnie od tego, gdzie i na jakiej podstawie są zatrudnieni.

To prawo pracownicze w zakresie gospodarki uspołecznionej jest realizowane w sposób bardziej konsekwentny aniżeli w nie uspołecznionej ze względu na znaczne rozproszenie pracowników zatrudnionych przez osoby fizyczne, zwłaszcza w rolnictwie indywidualnym. Częstokroć nie są oni członkami Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i uprawnienia związków zawodowych wynikające z ustawodawstwa pracy nie są realizowane w interesie tej grupy pracowników w takim stopniu, w jakim korzystają z tych uprawnień pracownicy uspołecznionych zakładów pracy.

II. POWSTANIE STOSUNKU PRACY

Powstanie stosunku pracy w rolnictwie nie uspołecznionym normują art. 441 i 443 k.z. z wyłączeniem w tym zakresie co do robotników rolnych innych aktów normatywnych, a w szczególności rozporządzenia z 16 III 1928 r. o umowie o pracę robotników. W rolnictwie nie uspołecznionym mało jest pracowników umysłowych, wobec czego rozporządzenie z 16 III 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych nie odgrywa większego znaczenia.

---

zarobków, PiZS 1966, s. 24 i n. Nadto por.: M. Jędrych: *Płace robotników dniówkowych niestałych w rolnictwie indywidualnym,* „Wiadomości Statystyczne" 1963, nr 1, s. 17 i n.; M. Jędrejek: *Płace robotników dniówkowych niestałych w rolnictwie indywidualnym,* „Wieś Współczesna" 1964, nr 2, s. 73 i n.; M. Kowalski: *Młodzi bez praw (Pracownicy najemni),* „Zarzewie" 1960, nr 46, ss. 1 i 6; M. Sochacki: *Nie ma odpowiedzialnych (Pracownicy najemni w gospodarstwach rolnych),* „Zarzewie" 1961, nr 6, s. 4; D. Zarzycka: *Panowie i słudzy (Robotnicy w indywidualnych gospodarstwach rolnych),* „Zarzewie" 1961, nr 2, s. 3.

[16] N. G. Aleksandrow (*Prawny stosunek pracy,* Warszawa 1951, s. 118 i n.) wyraził pogląd, że przykładem takiej specyficznej sprzeczności między formą a treścią ekonomiczną są prawne stosunki pracy w przedsiębiorstwach kapitalistycznych państwowych i prywatno-kapitalistycznych (np. w gospodarstwach kułackich), gdzie stosunki wynikające z najmu pracy są — z uwagi na swoją treść ekonomiczną — kapitalistyczne; jednakże w warunkach ustroju radzieckiego stosunki te były regulowane przez radzieckie prawo socjalistyczne.

[17] Dz. U. nr 41, poz. 293.

Nawiązanie umownego stosunku pracy i ukształtowanie jego treści w zasięgu nie uspołecznionej gospodarki rolnej zależy od woli kontrahentów, gdyż nie uspołecznione rolne zakłady pracy nie są objęte regulacją zatrudnienia i ingerencja ustawodawcy w stosunki pracy w rolnictwie nie uspołecznionym jest nieznaczna. Wola stron mającego powstać stosunku pracy decyduje zatem w szerokim zakresie o ukształtowaniu pozycji pracownika zatrudnionego w rolnictwie nie uspołecznionym. Szczególna pozycja umowy o pracę w tych stosunkach wynika przede wszystkim z tej przyczyny, że, jak wyżej podkreśliłem, większość aktów normatywnych ustawodawstwa pracy nie odnosi się do rolnictwa nie uspołecznionego.[18]

Unikając obciążeń związanych z ochroną prawną pracowników, osoby fizyczne korzystające z odpłatnych usług w rolnictwie nie uspołecznionym starają się o nadanie im kształtu stosunków cywilnoprawnych w postaci umowy-zlecenia lub umowy o dzieło. Także w ramach konkubinatu występuje wykonywanie pracy na rzecz drugiej osoby jako zjawisko dość częste w rolnictwie nie uspołecznionym.[19] Praktyka ta zmierza do uniknięcia szeregu obowiązków wynikających z przepisów ustawodawstwa pracy i ustawodawstwa ubezpieczeń społecznych, jest więc często sprzeczna z art. 4 k.c.[20] Chodzi bowiem w istocie o stosunki pracy zapewniające korzystniejszą sytuację prawną wykonawcom pracy w rolnictwie nie uspołecznionym, co dotyczy również umów zawieranych na czas określony lub na czas wykonywania określonej roboty podczas szczytowego nasilenia robót rolnych w lecie lub jesieni w sytuacji podporządkowania właściwego dla prawnego stosunku pracy. Aspekt ilościowy omawianych zjawisk uzasadnia potrzebę ingerencji ustawodawcy w tym zakresie przez regulację stosunków pracy w rolnictwie nie uspołecznionym, zwłaszcza że indywidualni rolnicy, korzystający z pracy najemnej, bezzasadnie uchylają się od związanych z tą pracą obciążeń finansowych, a zatrudnieni przez nich pracownicy rolni nie korzystają ze statusu pracowniczego i związanych z nim uprawnień socjalnych.

III. PROBLEMATYKA WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

Treść uwowy o pracę zawartej pomiędzy robotnikiem rolnym a prywatnym pracodawcą jest w zasadzie wyrazem ich wyłącznej woli, a nie ustawodawcy, mimo że przepisy prawa pracy są przepisami bezwzględnie obo-

---

[18] Jednakże osłabia jej funkcję w tym zakresie fakt, że nagminnie w tych warunkach stosuje się ustną formę zawarcia umowy o pracę.

[19] Por. E. Dolecki: *Wzajemne roszczenia konkubentów o wynagrodzenie za pracę*, „Nowe Prawo" 1963, nr 1, s. 58 i n.

[20] Por. Kochański: *loc. cit.* oraz Podemski: *loc. cit.;* art. 4 k.c. brzmi: „Przepisy prawa cywilnego powinny być tłumaczone i stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej."

wiązującymi (*ius cogens*). Wynika to z okoliczności, że prywatny pracodawca należy do podmiotów z kręgu osób, których środki produkcji stanowią własność indywidualną. Przepisy prawa pracy, bezwzględnie obowiązujące, nie osiągają zamierzonego celu na terenie gospodarki nie uspołecznionej; mechanizm ten działa odmiennie w warunkach gospodarki uspołecznionej, mającej na względzie inne cele społeczno-gospodarcze aniżeli jej część nie uspołeczniona.[21] Odnosi się to w szczególności do wynagrodzenia za pracę w rolnych nie uspołecznionych zakładach pracy.

Do istotnych znamion każdego stosunku pracy należy odpłatność pracy, jeżeli jest ona wykonywana (świadczona). Wynika to z art. 441 k.z. w związku z art. 58 Konstytucji PRL. W gospodarce uspołecznionej odpłatność pracy jest realizowana według ilości i jakości pracy przy ustalaniu stawek wynagrodzenia za pracę, a jej wysokość — w umowie o pracę.[22]

W rolnictwie nie uspołecznionym nie obowiązują żadne normy określające stawki wynagrodzenia za pracę. Jedynie przepis art. 442 § 2 k.z. daje podstawę do żądania wynagrodzenia: „Jeżeli ani umowa indywidualna, ani układ zbiorowy nie określa rodzaju i rozmiaru pracy albo rodzaju i wysokości wynagrodzenia, można żądać pracy i wynagrodzenia, jakie w danych okolicznościach są ustalone zwyczajem, a w braku zwyczaju — jakie uchodzą za odpowiednie". W ramach tego przepisu w związku z art. 446 k.z. („Jeżeli dla pewnej kategorii pracowników istnieje lub wydana będzie szczególna ustawa regulująca stosunek pracy, przepisy działu niniejszego stosuje się jedynie w przedmiotach ustawą szczególną nie objętych") powinno uwzględniać się wskazania zawarte w uchwale Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent.[23]

Interesującą tezę w tym przedmiocie zawiera orzeczenie Sądu Najwyższego z 4 XI 1954 r. II CO. 65/54 (nie publikowane). Umówione przez strony wynagrodzenie robotnika rolnego, odbiegające na niekorzyść pracownika od stosowanego w PGR, jest w myśl art. 56 § 1 i 2 k.z. nieważne, tym bardziej że robotnik pozbawiony był możności awansu (korzystania ze świadczeń i urządzeń socjalnych, rozwoju swych kwalifikacji itd.). Wskutek nieważności tej części umowy miałby zastosowanie przepis art. 442 § 2 k.z. i obowiązek ustalenia wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej odpowiednio wartości pracy robotnika przy uwzględnieniu stawek układu zbiorowego pracy w PGR; w orzeczeniu z 21 VIII 1953 r. II C. 563/53

---

[21] Por. B. Gałęski, A. Wyderka: *Zmiany w układzie stosunków pracy na wsi polskiej w latach 1952—1957*, „Zagadnienia Ekonomiki Rolnictwa" 1960 nr 1, s. 141 i n.

[22] M. Święcicki: *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 7.

[23] M. P. nr 44, poz 352.

(również nie publikowanym) znalazła się teza, że przy regulacji wynagrodzenia siły pomocniczej w „gospodarstwie płodów rolnych" wzrost cen tych płodów nie może mieć wpływu na określenie wynagrodzenia pieniężnego tych pracowników.

Trzeba wprowadzić także w zakresie nie uspołecznionego rolnictwa skuteczniejsze gwarancje prawne, zapewniające pracownikom wynagrodzenie za pracę stanowiącą źródło zaspokajania ich potrzeb i utrzymania ich rodzin. Wprawdzie w razie niedostatu siły roboczej na wsi robotnik rolny, oferując pracę indywidualnemu rolnikowi, może w rokowaniach umownych uzyskać ustalenie nawet stosunkowo wyższego wynagrodzenia aniżeli robotnik uspołecznionego zakładu pracy, jednakże dotyczy to tylko wynagrodzenia w pieniądzu lub w naturaliach za stosunkowo krótki okres, zazwyczaj bowiem indywidualny rolnik nie zapewnia robotnikowi rolnemu innych świadczeń, jakie przysługują mu w razie zatrudnienia w uspołecznionym rolnictwie. Ponadto koniunkturalna zwyżka wynagrodzenia za pracę na roli może powodować, chociaż w nieznacznym stopniu, „odpływ" pracowników do rolnictwa nie uspołecznionego z innych gałęzi gospodarki uspołecznionej; taką okresową fluktuację siły roboczej obserwuje się zwłaszcza w lecie w przemyśle budowlanym, co wymaga przeciwdziałania.

Z tych względów nie jest wystarczająca ingerencja ustawodawcy w tym zakresie, dokonana rozporządzeniem Rady Ministrów z 3 VIII 1959 r. w sprawie wynagrodzenia za świadczenia z tytułu pomocy sąsiedzkiej w rolnictwie [24], w wykonaniu dekretu z 12 X 1947 r. o pomocy sąsiedzkiej w rolnictwie [25].

IV. REGLAMENTACJA CZASU PRACY

Ustawa z 18 XII 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu z mocy art. 1 tej ustawy nie ma zastosowania do rolnictwa.[26] Pracownicy rolni zatrudnieni w gospodarstwach indywidualnych nie korzystają z wystarczającej ustawowej ochrony przed przeciążeniem pracą, gdyż specjalne ustawy nie normują czasu ich pracy, a art. 59 Konstytucji PRL, zapewniający obywatelom prawo do wypoczynku i będący podstawą do określenia jednostkowej normy czasu pracy, nie stanowi dostatecznej gwarancji ochrony pracowników w tym zakresie.

Brak szczegółowych ustawowych zakazów stosowania pracy ponad jednostkowe normy czasu pracy w gospodarce rolnej, zależnej między

---

[24] Dz. U. nr 48, poz. 294.

[25] Jednolity tekst — Dz. U. 1950, nr 13, poz. 125 z późniejszymi zmianami.

[26] Por. S. Dzwonkowski, W. Masewicz: *Czas pracy*, Warszawa 1960, s. 39.

innymi od wpływu czynników klimatycznych, stwarza — zwłaszcza w sektorze nie uspołecznionym tej gospodarki — okazję do stosowania pracy podporządkowanej ramom tzw. czasu słonecznego, tj. od wschodu do zachodu słońca, nawet bez dodatkowego wynagrodzenia, co określane jest jako tzw. „umowne" wydłużenie czasu pracy robotników rolnych.

Prawo robotnika do wypoczynku należy do podstawowych kategorii praw obywatelskich.[27] Realizację tego prawa można zapewnić przez zobowiązanie zakładów pracy do bezwzględnego przestrzegania jednostkowych norm czasu pracy. W ramach prawnego stosunku pracy zakład pracy nie może żądać pełnienia pracy ponad jednostkową normę dzienną, wynoszącą z mocy art. 59 ust. 2 Konstytucji najwyżej 8 godzin dziennie.

Dopuszczenie wyjątku w tym zakresie może nastąpić tylko w drodze określonej ustawowo. Z tego względu wobec braku norm szczegółowych, odnoszących się do rolnictwa nie uspołecznionego, stosowanie pracy ponad normę czasu pracy, zawartą w art. 59 Konstytucji PRL, nie jest w obecnym stanie prawnym — moim zdaniem — wskazane. Wynika to również z art. 448 § 2 k.z., który stanowi — „W tych granicach [tj. sumienności i staranności, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy] pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy, nie sprzeciwiających się umowie, ustawom, i dobrym obyczajom [...]" — a tym samym zobowiązuje pracownika do wykonywania pracy w granicach zakreślonych ustawą; w danym przypadku jest nią Konstytucja (art. 59).

W naszych warunkach ustrojowych rolę ochronną w tym zakresie spełnia również art. 464 k.z.: „Pracownikowi, przyjętemu w poczet domowników, pracodawca obowiązany jest pozostawić odpowiedni czas do wypoczynku [...]". Dyspozycja tego przepisu jest niewystarczająca z uwagi na nieoznaczenie podstaw potrzebnych do określenia „odpowiedniego czasu do wypoczynku". W praktyce określenie tego czasu często jest uzależnione od wyłącznej woli podmiotu zatrudniającego, co stoi w rażącej sprzeczności z prawem pracownika do wypoczynku.

Powszechnie obowiązuje, również w zakładach gospodarki nie uspołecznionej w rolnictwie, ustawa z 18 I 1951 r. o dniach wolnych od pracy.[28] Chroni ona jednak pracownika od przeciążenia pracą w wąskim zakresie, nie wystarcza natomiast do reglamentacji czasu pracy w rolnictwie nie uspołecznionym.

---

[27] Por. A. Walas, H. Altman, W. Szubert: *Prawo do wypoczynku*, [w:] *Zagadnienia prawne Konstytucji PRL*, t. III, Warszawa 1954, s. 495.

[28] Dz. U. nr 4, poz. 28 z późniejszymi zmianami.

V URLOPY WYPOCZYNKOWE

Konstytucja PRL w art. 59 zapewnia robotnikom i pracownikom umysłowym prawo do wypoczynku między innymi przez coroczne płatne urlopy wypoczynkowe. Na tej podstawie — w związku z odpowiednimi normami ustawodawstwa pracy — pracownik może domagać się od zakładu pracy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas określony w celu wypoczynku, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten czas; do istoty urlopu wypoczynkowego należy zatem: zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy celem wypoczynku oraz wypłata wynagrodzenia.[29] Wspomniana norma konstytucyjna ma charakter powszechny, wobec czego również wykonywanie pracy w ramach prawnego stosunku pracy w rolnictwie nie uspołecznionym stwarza uprawnienia i obowiązki w tym zakresie.[30]

Przytoczona norma wywarła istotny wpływ na zmianę wykładni art. 465 k.z., w którym konstrukcję urlopu wypoczynkowego oparto poprzednio na odmiennej podstawie, a mianowicie uzyskanie uprawnienia urlopowego uzależniono od stwierdzenia, czy „stosunek pracy stanowi wyłączne lub główne źródło utrzymania", a ponadto otrzymanie urlopu uwarunkowano przepracowaniem roku.

Zakres podmiotowy art. 465 k.z. był więc ograniczony, gdyż według brzmienia tego przepisu samo wykonywanie pracy w ramach prawnego stosunku pracy nie stanowiło wystarczającej podstawy do uzyskania uprawnienia urlopowego, przy czym udzielenie urlopu następowało w terminie ustalonym przez podmiot zatrudniający. Również wymiar urlopu nie był w stanie zapewnić regeneracji sił „po rocznej pracy".

Jakkolwiek praktyczne znaczenie tej normy było już w chwili jej wejścia w życie ograniczone, gdyż z mocy art. 446 k.z. orzeczenia nadzwyczajnych komisji rozjemczych, działających w okresie międzywojennym w rolnictwie, regulowały na ogół korzystniej pracownicze uprawnienia urlopowe, jednakże orzeczenia te nie obejmowały wszystkich pracowników zatrudnionych w rolnictwie.

Art. 465 k.z. został uchylony z mocy art. 32 ust. 2 pkt 3 ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych [31]. Pod jej rządem pracownicy rolni zatrudnieni w indywidualnych gospodarstwach rolnych zrównani zostali w zakresie urlopów wypoczynkowych z pracownikami gospodarki uspołecznionej. W ten sposób ustawodawca uczynił znaczny krok naprzód w kierunku ujednolicenia ustawodawstwa pracy.

---

[29] Por. J. Loga: *Urlopy wypoczynkowe*, Łódź 1963, s. 46.

[30] *Ibid.*, s. 39 i n.

[31] Dz. U. nr 12, poz. 85.

VI ODRĘBNOŚCI W ZAKRESIE NIEKTÓRYCH POZOSTAŁYCH INSTYTUCJI PRAWA PRACY

1. Ochrona pracy kobiet

Art. 1 ustawy z 2 VII 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet[32] nie daje podstawy do wniosku, że ustawa ta ma zastosowanie w zakładach pracy w rolnictwie, a więc również w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Jej zasięg ogranicza się do zakładów przemysłowych, górniczych, hutniczych, handlu, biurowości, komunikacji i przewozu oraz do innych zakładów pracy, choćby na zysk nie obliczonych, a prowadzonych w sposób przemysłowy. Kryterium sposobu prowadzenia działalności przedsiębiorstwa decyduje o zasięgu podmiotowym wymienionej ustawy, która w ten sposób pozostawiła rolnictwo poza swoim zasięgiem.

Wszelkie próby pozaustawowego rozciągnięcia jej przepisów na ten dział gospodarki, jakkolwiek istnieją ku temu słuszne przesłanki społeczne, nie wydają się uzasadnione. Do tego rodzaju zabiegów zaliczyć należy wykładnię byłego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej do art. 1 ustawy w związku z okólnikiem Prezesa Rady Ministrów nr 29 z 21 VIII 1948 r. w sprawie urlopów połogowych pracownic zatrudnionych we władzach, urzędach, zakładach, przedsiębiorstwach oraz innych instytucjach państwowych i prawa publicznego.[33] Jednakże we wspomnianym okólniku pominięto wyraźnie rolnictwo, co nie wydaje się przypadkowe, ponieważ rozciągnięcie mocy obowiązującej ustawy z 2 VII 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w zasięgu sektora nieuspołecznionego może nastąpić jedynie w drodze ustawy.

Nie można także uzasadnić obowiązku przestrzegania przepisów tej ustawy w indywidualnych gospodarstwach rolnych stosowaniem zasad współżycia społecznego, obowiązujących w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, gdyż rola zasad współżycia społecznego nie polega na tego rodzaju ich zastosowaniu.[34]

---

[32] Dz. U. nr 65, poz. 636 z późniejszymi zmianami.

[33] *Prawo pracy, przepisy, orzecznictwo i wyjaśnienia* w opracowaniu J. Zielińskiego, Warszawa 1963, s. 273.

[34] SN w orzeczeniu z 27 VII 1964 r. I PR 239/63, nie publikowanym, wyraził pogląd, że nie można powoływać się na zasady współżycia społecznego w państwie ludowym w oderwaniu od konkretnego przepisu prawa cywilnego, który w swojej konstrukcji posługuje się pojęciem zasad współżycia społecznego w państwie ludowym; do modyfikowania treści tych przepisów nie mogą prowadzić zasady współżycia społecznego, chyba że konkretny przepis prawa na to pozwala; kierunek rozwojowy zasad współżycia społecznego w państwie ludowym nacechowany jest tą samą treścią, co wszystkie przepisy obowiązującego prawa, łączy je ta sama treść polityczna i społeczno-gospodarcza.

Biorąc za podstawę powyższe uwagi, wydaje się, że postulat zmiany ustawy z 2 VII 1924 r. przez rozciągnięcie jej zasięgu na rolnictwo nie uspołecznione jest oczywisty.

2. Odpowiedzialność cywilna podmiotu zatrudniającego wobec pracownika za wypadki przy pracy

Z mocy art. 1 ustawy z 23 I 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy [35] nie uspołecznione zakłady pracy zostały wyłączone spod działania tej ustawy, a wobec uchylenia art. 26 i nast. dekretu z 25 VI 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin [36], odpowiedzialność z tytułu wypadków przy pracy i w zatrudnieniu w rolnictwie indywidualnym podlega w świetle art. 122 ustawy z 23 I 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin [37] przepisom kodeksu cywilnego, przy czym w myśl art. 440 k.c. w stosunkach między osobami fizycznymi zakres obowiązku naprawienia szkody może być stosownie do okoliczności ograniczony, jeżeli ze względu na stan majątkowy poszkodowanego lub osoby odpowiedzialnej za szkodę wymagają takiego ograniczenia zasady współżycia społecznego.

Omawiana odrębność regulacji w zestawieniu z konstrukcją naprawienia szkody na osobie pracownika w uspołecznionych zakładach pracy na podstawie ustawy z 23 I 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy pozwala pracownikowi indywidualnego gospodarstwa rolnego na podstawie art. 435 k.c.[38] domagać się naprawienia szkody w pełnej wysokości, bez ograniczeń w tym zakresie, dotyczących pracownika uspołecznionego zakładu pracy.

Ta odrębność w regulacji jest wyraźnie korzystniejsza dla omawianej grupy pracowników rolnych w zestawieniu z rozwiązaniami zawartymi w ustawie o świadczeniach powypadkowych, bo naprawienie szkody na osobie pracownika może nastąpić w pełnej wysokości. Jednakże urzeczywistnienie praw pracowniczych w tym zakresie w drodze procesu cy-

---

[35] Dz. U. nr 3, poz. 8.

[36] Dz. U. 1958, nr 23, poz. 97 i 1965, nr 14, poz. 98.

[37] Dz. U. nr 3, poz. 6: „Nie uspołeczniony zakład pracy lub inna osoba obowiązane są zwrócić organowi rentowemu równowartość świadczeń należnych od tego organu osobom uprawnionym, jeżeli choroba, niezdolność do pracy lub śmierć są następstwem okoliczności, uzasadniających odpowiedzialność nie uspołecznionego zakładu pracy lub innej osoby w myśl przepisów prawa cywilnego [...].”

[38] Por. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska: *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody* (*art. 435 k.c.*), Warszawa 1967, s. 85, 93 i n.

wilnego i egzekucji może nastręczać poważne trudności, co osłabia w efekcie to korzystne rozwiązanie prawne.

3. Regulacja stosunków pracy w rolnictwie indywidualnym a układ zbiorowy pracy

Pracownicy rolni w gospodarstwach indywidualnych należą do nielicznej już grupy, która pomimo niewyłączenia spod działania ustawy z 14 IV 1937 r. o układach zbiorowych pracy (objęcie ich działaniem przepisów tej ustawy nastąpiło dekretem z 13 IX 1946 r. o zmianie niektórych przepisów ustawy z 14 IV 1937 r. o układach zbiorowych pracy), a także pomimo braku przeszkód natury prawnej i społecznej, nie została objęta dotychczas w praktyce działaniem wymienionej ustawy. Jedynie przejściowo w latach 1947—1949 Minister Pracy i Opieki Społecznej skorzystał z uprawnienia zawartego w art. 21 ustawy o układach zbiorowych pracy (klauzula generalizacyjna), nadając moc powszechnie obowiązującą układom zbiorowym pracy obowiązującym w rolnictwie państwowym. W ten sposób na podstawie tej klauzuli generalizacyjnej nadano moc powszechnie obowiązującą kolejnym następującym u.z.p.: na podstawie zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 24 II 1947 r. o nadaniu układowi zbiorowemu pracy z 11 IV 1946 r. dla robotników rolnych mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego państwa [39] w stosunku do gospodarstw rolnych o powierzchni powyżej 30 ha; na podstawie zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 24 II 1947 r. o nadaniu układowi zbiorowemu pracy z 20 XI 1946 r. dla pracowników administracyjnych w rolnictwie mocy powszechnie obowiązującej na terenie całego państwa w stosunku do gospodarstw rolnych powyżej 30 ha [40]; na podstawie zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 18 IX 1947 r. o nadaniu układowi zbiorowemu pracy dla robotników rolnych z 23 V 1947 r. mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego państwa w stosunku do gospodarstw rolnych o powierzchni ponad 20 ha, a w stosunku do gospodarstw ogrodniczych i warzywniczych — ponad 3 ha [41] oraz na podstawie zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 7 IX 1948 r. o nadaniu układowi zbiorowemu pracy dla robotników i pracowników rolnych z 25 III 1948 r. mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego państwa, bez ograniczenia w zakresie wielkości gospodarstwa.[42] Po wygaśnięciu ostatnio

[39] Zbiór Układów Zbiorowych Pracy 1947, nr 4, poz. 4.

[40] Zbiór Układów Zbiorowych Pracy 1947, nr 4, poz. 5.

[41] Zbiór Układów Zbiorowych Pracy 1947, nr 17, poz. 22.

[42] Zbiór Układów Zbiorowych Pracy 1948, nr 12, poz. 12; por. także I. Rosenblüth: *Układy zbiorowe pracy, Komentarz,* Kraków 1937, s. 222 i n. oraz 239 i n.

wymienionego układu zbiorowego pracy, co nastąpiło 31 III 1949 r., przepisy tego układu utraciły również moc w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w gospodarstwach nie uspołecznionych na podstawie art. 22 ust. (1) pkt 1 ustawy o układach zbiorowych pracy.

W zakresie korzystniejszych rozwiązań zawartych w układzie zbiorowym pracy z 30 X 1965 r. dla państwowych przedsiębiorstw rolnych sytuacja prawna robotników rolnych w gospodarstwach indywidualnych była zrównana z robotnikami państwowych gospodarstw rolnych.

Późniejsze zaniechanie tej praktyki oznaczało cofnięcie się do stanu wynikającego z unormowań zawartych w kodeksie zobowiązań co do kwestii, których późniejsze ustawodawstwo nie obejmowało swoim zasięgiem indywidualnych gospodarstw rolnych.

Obecny stan nie jest zadowalający i uzasadnia potrzebę uregulowania tego odcinka stosunków pracy.[43] Mogłoby ono być dokonane w następujący sposób, a mianowicie: a) przez przystąpienie do układu zbiorowego pracy dla państwowych przedsiębiorstw gospodarki rolnej w trybie art. 4 ustawy o układach zbiorowych pracy: „Osoby fizyczne i prawne, uprawnione w myśl przepisów ustawy niniejszej do zawierania układów zbiorowych pracy, mogą przystępować do każdego układu, za zgodą jego uczestników, należących do strony przeciwnej w rozumieniu art. 3 ust. (2)" (tj. ministra lub kierownika określonego naczelnego organu gospodarczego i zarządu głównego określonego związku zawodowego); b) przez wznowienie zaniechanej w r. 1949 praktyki nadawania mocy powszechnie obowiązującej układowi zbiorowemu pracy dla państwowych przedsiębiorstw gospodarki rolnej w trybie art. 21 ustawy o układach zbiorowych pracy; c) przez uregulowanie stosunków pracy w rolnictwie odrębną ustawą albo d) przez objęcie stosunków pracy w rolnictwie nie uspołecznionym ustawami powszechnymi, a w przyszłości — kodeksem pracy, przy zachowaniu dla tych stosunków niektórych odrębności, niezbędnych ze względu na swoistość pracy rolniczej.

Rozwiązanie tego ważnego zagadnienia powinno nastąpić przed kodyfikacją prawa pracy, w drodze wznowienia praktyki nadawania mocy powszechnie obowiązującej układom zbiorowym pracy dla państwowych przedsiębiorstw gospodarki rolnej w trybie art. 21 ustawy o u.z.p. Ten sposób regulacji ma szereg zalet. Przede wszystkim byłby stosunkowo łatwym zabiegiem, ponieważ u.z.p. dla państwowych przedsiębiorstw gospodarki rolnej odnosi się do stosunków pracy w rolnictwie i doświadczenie z lat powojennych wykazało jego przydatność. Ze względu na bezprzedmiotowość niektórych przepisów wskazanego układu w zakresie in-

---

[43] Takie postulaty wysuwane są od dawna w publicystyce prawniczej; por. przypis 15.

dywidualnych gospodarstw rolnych należałoby dostosować treść tego układu do celów i potrzeb gospodarki nie uspołecznionej.

4. Odrębności w zakresie regulaminów pracy

Regulaminy pracy zawierają nie tylko unormowania dotyczące obowiązków, ale również uprawnień pracowników.[44] W zakresie zwolnień od świadczenia pracy istnieją odrębności regulaminowe wynikające przede wszystkim z faktu wyłączenia pracowników zatrudnionych przez indywidualnych pracodawców rolnych spod działania przepisów ustawy z 10 IX 1956 r. w sprawie uchylenia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy[45] i — w konsekwencji — spod działania uchwały nr 327 Rady Ministrów z 16 VIII 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy. Omawiane odrębności wynikają także z tego, że rozporządzenie PR z 16 III 1928 r. o umowie o pracę robotników nie odnosi się do stosunków pracy w rolnictwie. W takiej sytuacji uprawnienia pracowników zatrudnionych w rolnictwie nie uspołecznionym w zakresie zwolnienia od świadczenia pracy regulują art. 447—465 k.z., dotyczące obowiązków stron prawnego stosunku pracy. Zawierają one jednak tylko ogólne i niewystarczające unormowania w tej tak ważnej dla robotników rolnych dziedzinie, wobec czego są oni pozbawieni szeregu uprawnień w tym zakresie przysługujących pracownikom zatrudnionym w rolnictwie państwowym. Nasuwa się więc postulat jak najrychlejszego unormowania tego zagadnienia przez dostosowanie już istniejących uregulowań w odniesieniu do gospodarki rolnej państwowej dla stosunków pracy w rolnictwie nie uspołecznionym. Wymaga tego interes robotników rolnych zatrudnionych w tym sektorze przede wszystkim w zakresie tzw. urlopów okolicznościowych, koniecznych dla zaspokajania różnych potrzeb społecznych i osobistych pracownika.

5. Odrębności w zakresie przedawnienia i prekluzji roszczeń ze stosunku pracy

Dekret z 24 II 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych[46] poddał spory wynikające ze stosunku pracy rozpoznaniu zakładowych komisji rozjemczych, ale tylko w przedsiębiorstwach uspołecznionych, pomijając nie uspołecznione zakłady pracy. Z tej przyczyny wymienione spory w zasięgu indywidualnych gospodarstw rolnych, powstałe na tle niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o pracę, poddane są

---

[44] Por. Z. Salwa: *Charakter prawny i zakres regulaminu pracy w PRL*, Warszawa 1964, s. 102 i n.

[45] Dz. U. nr 41, poz. 187.

[46] Dz. U. nr 10, poz. 35.

rozstrzygnięciu sądów powszechnych.[47] Z tej też przyczyny do przedawnienia lub prekluzji roszczeń powstałych na tym tle nie mają zastosowania przepisy wymienionego dekretu, lecz art. 105—117 p.o.p.c. oraz art. 284 i 473 k.z. w związku z art. XII § 2 p.w.k.c., co stawia pracowników zatrudnionych w rolnictwie nie uspołecznionym w nieco korzystniejszej sytuacji w tym zakresie od pracowników przedsiębiorstw uspołecznionych.

Jednakże na odcinku dochodzenia roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie przepisów dekretu z 18 I 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy[48] obie grupy pracowników zostały zrównane na mocy art. 1 w związku z art. 18 tego dekretu, wobec czego w tym zakresie mają zastosowanie terminy prekluzyjne zawarte w art. 14 dekretu styczniowego.

VII ROZWIĄZANIE PRAWNEGO STOSUNKU PRACY

W zakresie rozwiązania stosunku pracy jedną z nielicznych grup osób podlegających w Polsce regulacji kodeksu zobowiązań byli robotnicy, a w Polsce Ludowej — robotnicy rolni zatrudnieni w indywidualnych gospodarstwach rolnych.

1. Rozwiązanie umowy o pracę na skutek wypowiedzenia

W gospodarstwach indywidualnych rolnych zagadnienia te regulują przepisy art. 466—469 k.z. Odmienności w regulacji tych zagadnień znalazły się w ustawach szczególnych w rozumieniu art. 446 k.z., określającego stosunek przepisów kodeksu zobowiązań do pozostałych aktów prawnych w ustawodawstwie pracy.

Z tych względów art. 466—469 k.z. stanowią normy podstawowe, a jedynie dlatego, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek wypowiedzenia zostało uregulowane w odniesieniu do pracowników określonych grup w sposób odrębny, przepisy te nie mają do nich zastosowania.

Wymienione przepisy k.z. wzorowane są na rozwiązaniach stosowanych w okresie tworzenia się norm ustawodawstwa pracy w początkach XX wieku. Genezy ich należy poszukiwać w ustawodawstwach obcych, przede wszystkim państw zaborczych, chociaż wcześniejsze uregulowania polskie przyniosły już bardziej postępowe rozwiązania w okresie międzywojennym.[49]

---

[47] Por. J. Jończyk: *Spory ze stosunku pracy,* Warszawa 1965, s. 236 i n. oraz 251 i n.

[48] Dz. U. nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami.

[49] Por. M. Święcicki: *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918—1939,* Warszawa 1960, s. 147 i n.

Przykładem wpływu ustawodawstwa niemieckiego na ujęcia przepisów w kodeksie zobowiązań jest instytucja umowy o pracę na czas życia strony prawnego stosunku pracy, a więc także podmiotu zatrudniającego i sposób jej rozwiązania na skutek wypowiedzenia przez pracownika z terminem sześciomiesięcznym (art. 468 k.z.), co powoduje nierówność stron stosunku pracy i niekorzystną sytuację prawną pracownika ze względu na zbyt długi okres wypowiedzenia.

Odrębność w zakresie sześciotygodniowego terminu wypowiedzenia na koniec kwartału przez *desuetudo* straciła w naszych warunkach ustrojowych aktualność, chociaż przepis ten nie został uchylony; dotyczy to odpowiednio uzależnienia w art. 469 § 2 k.z. stosowania sześciotygodniowego terminu wypowiedzenia od stwierdzenia wyłącznego lub głównego źródła utrzymywania się pracownika umysłowego ze stosunku pracy oraz uzależnienia stosowania sześciomiesięcznego terminu wypowiedzenia umowy o pracę od dziesięcioletniego okresu zatrudnienia (art. 469 § 3). Równolegle do tych odrębności kodeks zobowiązań wprowadził zasadę równości stron stosunku pracy w zakresie dwutygodniowego terminu wypowiedzenia (art. 469 § 4) oraz zasadę jednolitości unormowania w tym zakresie dla pracowników umysłowych i robotników (art. 469 §§ 1, 3, 4 i 5).

Pewnym *novum* w stosunku do rozwiązań, na jakich kodeks zobowiązań wzorował się, było dopuszczenie umownego ustalenia przez strony stosunku pracy terminu wypowiedzenia z zastrzeżeniem, że termin wypowiedzenia przez podmiot zatrudniający nie może być krótszy od ustalonych w art. 469 §§ 2, 3 i 4 k.z., a przez pracownika nie może być dłuższy niż termin przewidziany dla wypowiedzenia przez podmiot zatrudniający. Autonomii woli stron stosunku pracy ustawodawca zakreślił granice konieczne dla ochrony pracownika.

Jedynie nieliczne rozwiązania kodeksowe zostały przejęte do ustaw szczególnych regulujących stosunek pracy, a także do układów zbiorowych pracy. Ten fakt oznaczał odwrót od rozwiązań zawartych w kodeksie zobowiązań, jako nieprzydatnych nawet do ówczesnych potrzeb społecznych.

Jednakże w kodeksie zobowiązań znalazły się także rozwiązania, chociaż nieliczne, bardziej korzystne od unormowań zastosowanych w ustawach szczególnych. Do zalet k.z. należy zaliczyć jednolitość unormowań dla robotników i pracowników umysłowych terminu wypowiedzenia umowy o pracę, z wyjątkiem zastosowanym w art. 466 § 2 k.z. Natomiast rozporządzenia z r. 1928 zaakcentowały i w tym zakresie odrębności na niekorzyść robotników.

Jakkolwiek to unormowanie k.z. w praktyce nie miało i do chwili obecnej nie ma większego znaczenia ze względu na odrębne ujęcie tej

kwestii w wymienionych rozporządzeniach czy też układach zbiorowych pracy, to jednak posiada ono doniosłe znaczenie w tym sensie, że już kodeks zobowiązań, który wszedł w życie 1 VII 1934 r., tę zasadę przyjął. Jej znaczenie jednakże w pewnym stopniu redukuje zawarty w art. 469 § 2 k.z. wyjątek, odnoszący się do pracowników umysłowych, a dotyczący 6-tygodniowego terminu wypowiedzenia na koniec kwartału.

Na uwagę zasługuje również przedłużenie terminu wypowiedzenia dla pracowników obu grup o długim — dziesięcioletnim — stażu pracy. To przedłużenie wzmocniło ochronę pracowników, którzy w tym samym zakładzie pracy przepracowali 10 lat i stanowi ich wyróżnienie, zachęcające do nierozwiązywania bez uzasadnionej potrzeby umowy o pracę.

Takie właśnie ujęcie zastosowano w licznych układach zbiorowych pracy, które przekształciły tę instytucję przez rozszerzenie zakresu pojęcia „trwanie stosunku pracy" w tym samym zakładzie pracy na zatrudnienie w różnych zakładach pracy w określonej branży, a nawet zakładach pracy różnych branż w razie zachowania tzw. ciągłości pracy. Świadczy to o żywotności takiego unormowania i jego doskonaleniu w prawie pracy.

2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Kwestia ta jest uregulowana przez dekret z 18 I 1956 r. Istnieją kontrowersje co do stosunku przepisów tego styczniowego dekretu do art. 470 i 471 k.z., regulujących ustanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. W. Masewicz wyraża pogląd, że norma kodeksu zobowiązań zawarta w art. 471 § 3 k.z. daje podstawę do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.[50] Uzasadnia on swoje stanowisko twierdzeniem, że mimo wejścia w życie dekretu z 18 I 1956 r. i zawartych w art. 1 i 19 klauzul derogacyjnych pozostał w mocy art. 471 § 3 k.z. Pogląd ten musi budzić wątpliwości, bowiem na skutek odrębnego unormowania tej materii prawnej w rozporządzeniu z 16 III 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i w rozporządzeniu z 16 III 1928 r. o umowie o pracę robotników, a następnie dekretem z 18 I 1956 r. jako ustawach szczególnych w rozumieniu art. 446 k.z., kodeks zobowiązań w tym zakresie obowiązywał jedynie w stosunkach pracy nie objętych działaniem wymienionych rozporządzeń i dekretu. Zakres przedmiotowy i podmiotowy dekretu, wynikający z art. 1 i 18, nie pozostawia, moim zdaniem, wątpliwości co do wyłącznego unormowania rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. Treści art. 19 dekretu styczniowego nie można zatem tłumaczyć zawężająco, zwłaszcza w zesta-

---

[50] Por. W. Masewicz: *Charakterystyka prawna porzucenia pracy*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego" 1963, nr 5, s. 130.

wieniu z dyspozycją art. 1 dekretu, z mocy którego poza normami w nim wymienionymi utraciły moc prawną również wszystkie inne normy w nim nie wymienione, a dotyczące ustania umownego stosunku pracy.[51]

Wątpliwości co do stosowania niektórych przepisów dekretu styczniowego wynikają z różnych przyczyn. Przede wszystkim z braku rady zakładowej lub delegata w indywidualnych gospodarstwach rolnych; z tej przyczyny w omawianym zakresie działa właściwy okręgowy zarząd Związku Zawodowego Pracowników Rolnych, co wynika z art. 7 ust. 3 cyt. dekretu; zwrot „właściwy organ związkowy" wskazuje bowiem na ten organ, który — zgodnie ze strukturą związków zawodowych — sprawuje funkcje rady zakładowej lub delegata związkowego. Bezpośrednio wyższym organem nad radą zakładową w tym zakresie w strukturze związku zawodowego jest zarząd oddziału, a w powiatach nie posiadających tego organu, zarząd okręgu Związku Zawodowego Pracowników Rolnych.[52]

Ze względu na wyłączenie indywidualnych gospodarstw rolnych spod działania zakładowych komisji rozjemczych (art. 1 dekretu z 24 II 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych), właściwy dla rozpoznania rószczeń pracowników zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach rolnych między innymi z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest wyłącznie sąd powszechny z mocy art. 1 k.p.c.[53] Wyłączenie dochodzenia roszczeń tych pracowników z postępowania przed zakładowymi komisjami rozjemczymi wydaje się słuszne, chociaż powierzenie rozstrzygania tych sporów terenowym komisjom rozjemczym działającym przy zarządach okręgowych Związku Zawodowego Pracowników Rolnych przyczyniłoby się — moim zdaniem — do włączenia stosunków pracy w indywidualnym rolnictwie w zakres działalności tego związku zawodowego i do objęcia pracowników zatrudnionych w tym dziale gospodarki narodowej ochroną związkową.

РЕЗЮМЕ

Автор сравнивает правовое регулирование трудовых отношений в необобществленном сельском хозяйстве Польши с регулированием этих отношений вне его, т.е. в промышленности, торговле и админи-

[51] Por. R. Mroczkowski: *Kwalifikacja prawna porzucenia pracy*, „Nowe Prawo" 1968, nr 11, s. 1640 i n.

[52] Na podstawie §§ 60 i 64 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce z 23 VI 1967 r. (Biuletyn CRZZ 1967, nr 12, poz. 123).

[53] Por. wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej dotyczące ochrony uprawnień pracowniczych w postępowaniu odrębnym z 23 i 30 IX 1966 r. III PZP 28/66 (OSPiKA 1967, z. 1, poz. 1).

страции. Охарактеризовав законные источники этих трудовых отношений, автор рассматривает институты трудовых отношений, такие как: возникновение трудовых отношений, оплата труда, рабочий день, очередной отпуск, охрана труда женщин, гражданская ответственность работодателя перед работником за несчастные случаи во время работы, проблематика коллективных рабочих договоров и правил внутреннего распорядка, разрешение споров трудовых отношений, а также прекращение трудовых отношений.

Эта проблематика рассматривается в связи с запущенной позицией необобществленного сельского хозяйства Польши, охватывающего 84,5% земельных угодий всего сельского хозяйства и имеющего от 50.000 до 100.000 работников. Она является, в частности, результатом слишком медленного правового регулирования по новому социалистическому порядку трудовых отношений в этой области в связи с исключением из под действия общего трудового законодательства ряда институтов, касающихся этих отношений.

В работе указывается, что, хотя государство стремится к постепенной социализации сельского хозяйства, однако охрана работников необобществленного сельского хозяйства не может отклоняться от главного направления трудового законодательства, и не должна тормозить процесс включения трудовых отношений в необобществленном сельском хозяйстве в направление перемен, которым подчиняются трудовые отношения обобществленного сектора народного хозяйства.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Autor befasst sich mit dem Problem der gesetzlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse in der privaten Landwirtschaft vom Standpunkt der Unterschiede im Vergleich mit anderen Berufsgruppen. Nach der Charakterisierung der Rechtsquellen dieser Arbeitsverhältnisse behandelt der Autor die Grundinstitutionen des Arbeitsrechts, d.h. Entstehung des Arbeitsverhältnisses, Lohn, Arbeitszeit, Erholungsurlaub, Schutz der Frauenarbeit, bürgerrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers wegen Unfall, Problematik der Kollektivverträge und Arbeitsordnungen, Arbeitsrechtsprechung und Aufhören des Arbeitsverhältnisses.

Die Notwendigkeit einer Behandlung dieser Problematik geht daraus hervor, dass die private Landwirtschaft, die 84,5% der landwirtschaftlichen Nutzfläche umfasst und 50 000 bis 100 000 Lohnarbeiter beschäftigt, in Hinsicht auf die rechtliche Regelung der Arbeitsverhältnisse benachteiligt ist. Die Ursache davon ist u.a. eine zu langsame Einbeziehung der

in der privaten Landwirtschaft auftretenden Arbeitsverhältnisse in das System der sozialistischen Rechtsordnung. Das kommt u.a. darin zum Ausdruck, das manche arbeitsrechtliche Institutionen der privaten Landwirtschaft vom Geltungsbereich der allgemeinen Arbeitsgesetzgebung ausgeschlossen sind.

Der Autor versucht zu beweisen, dass obwohl der Staat eine allmähliche Sozialisierung der Landwirtschaft anstrebt, der rechtliche Schutz der in der privaten Landwirtschaft tätigen Arbeiter von der Hauptrichtung der Entwicklung der Arbeitsgesetzgebung der VRP nicht adweichen darf, sondern im Gegenteil, die Arbeitsverhältnisse in der privaten Landwritschaft an den Umwandlungsprozess anzupassen sind, der sich auf dem Gebiet der Arbeitsverhältnisse in der volkseigenen Wirtschaft vollzieht.

Papier druk. sat. III kl. 80 g Format B5 (70×100) Stron druku 20
Annales UMCS 1971 Drukarnia Uniwersytecka w Lublinie Zam. nr 155 z 8 VI 1971
Nakład 600+100. B-5 Maszynopis otrzymano w czerwcu 1971 Druk. ukończ. w lutym 1972